



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
Creative leadership of school administrators in the Prachak Sinlapakhom
district school group under the Udon Thani Primary Educational Service Area
Office 2

พิมพ์ชนก ประชาชู^{1*}, ชารี มณีศรี², สมหมาย สร้อยนาคนพงษ์³
Pimchanok Prachachoo^{1*}, Charee Maneesri², Sommai Sroinakpong³

^{1,2,3}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
^{1,2,3}Master of Educational Program in Educational Administration, Ratchathani University, Udon Thani Campus
Corresponding author's e-mail: Kpkannika1234@gmail.com^{1}

Received: September 20, 2024

Revised: December 25, 2024

Accepted: January 12, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และแบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ได้รับตอบกลับ 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.67 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม

มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ครอบคลุมบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารโรงเรียน, แนวทางพัฒนาผู้นำ

Abstract

The purpose of this research study was to study levels and approaches to developing creative leadership among school administrators in Prajak Silpakhom. The study population was at school of 14. The informant was the teacher, who completed an 88-person. The research tools included a questionnaire, with the IOC between .67 and 1.00, and a reliability coefficient of .89, as well as an interview form. Data collected by using the online questionnaire via Google Forms received a response of 98.14%. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study found that 1) The level of creative leadership overall was at a high level with little distribution. The aspect with the highest average was leadership, followed by flexibility and adaptability. creative thinking and teamwork. 2) Guidelines for creative leadership development sorted from high to low frequency values are as follows: Educational institute administrators should have the skills to manage educational institutes in order to formulate a vision of an educational institute that is clear, far-reaching, and creative in order to lead the institute to excellence. It is crucial to assign tasks based on the aptitude and ability of the personnel. Be fair. Assign and distribute tasks to personnel equally. Should create a good working atmosphere by complimenting or encouraging subordinates. optimistic Possess positive thinking and ingenuity, able to solve immediate problems well, and should support and encourage personnel in educational institutions to take part in decision-making in practice.

Keywords: creative leadership, school administrators, leadership development guideline

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อาทิ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การรวมตัวทางเศรษฐกิจ และการรวมตัวทางการเมือง ซึ่งส่งผลให้เป็นโลกที่ไร้พรมแดนในยุคของศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และระบบเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ กระบวนการการศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนา และสร้างสรรค์เยาวชนที่จะเติบโตและนำไปสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติได้ในอนาคต เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไปจนตลอดพัฒนาการของช่วงชีวิตตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึงการพัฒนาความสามารถศักยภาพของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ จนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในทุก ๆ

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ หากประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่ดีอย่างเหมาะสมแล้ว จะเป็นผลให้การพัฒนาทุกด้านประสบความสำเร็จ ซึ่งการจัดการศึกษาจะเป็นลักษณะใด

ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากสถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ด้วยบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ผู้บริหารในยุคเปลี่ยนแปลงในบริบทที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จึงควรเป็นผู้บริหารที่มีความทันสมัย เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความเข้าใจในการทำหน้าที่สำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา โดยเน้นการสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพให้เกิดคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่มีความสำคัญ เป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า และยังเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมถึงดูแล ควบคุม กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด จากบทบาทของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงทำให้ภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น คุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (อรุณญา เพิ่มพิรพัฒน์ และคณะ, 2558)

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำไม่ว่าจะในหน่วยงานใดย่อมมีบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ในบางครั้งแม้ว่าการจัดองค์กรจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง แต่อาจได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อบุคคลในหน่วยงาน และในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรย่อมสมบูรณ์ได้ยากและอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือประสิทธิภาพต่ำกว่าที่ควรจะเป็น อันเนื่องมาจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ที่เป็นเหตุทำให้บุคคลในหน่วยงาน ไม่มีความตั้งใจหรือเต็มใจในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านลบกับองค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับบุคลากรในหน่วยงาน และภาวะผู้นำที่ถูกต้อง เพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับความเต็มใจของผู้นำของผู้บริหารที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ และสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถได้ บุคลากรที่มีความสามารถต้องการงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และช่วยให้องค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้ (บุษบา คำานนท์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2565 สภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ปัญหาสถานศึกษาแต่ละขนาดมีการบริหารจัดการการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ได้แตกต่างกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้มีการพัฒนาระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล แต่ยังมีผู้บริหารบางส่วนไม่ยอมรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากทีมงาน ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่กล้าคิดนอกกรอบหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อาจมีความกลัวหรือไม่สบายใจกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ไม่กล้าทดลองแนวคิดใหม่ ๆ จากการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาคน และการพัฒนางาน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

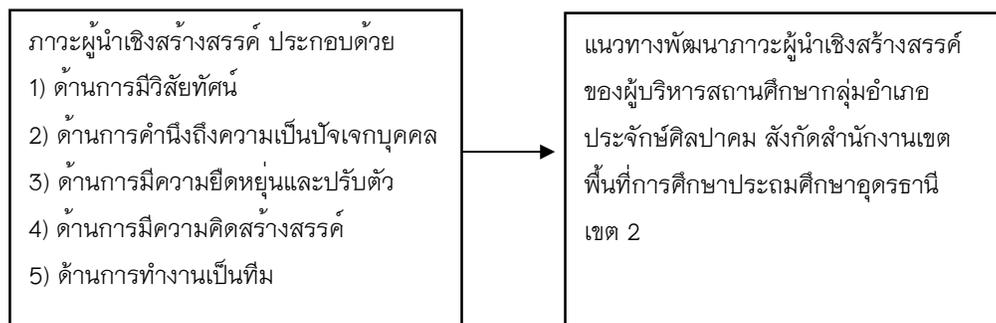
จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ และประสานงานให้บุคลากรสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย มีจินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะการสื่อสารและประสานงานที่ดี สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ภารกิจพิชิต บันทึกลง (2559) ระบุว่า มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (vision) 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexibility and adaptability) 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individual consideration) 5) การทำงานเป็นทีม (teamwork) 6) การมีจินตนาการ (imagination) (robinson, 2007)

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์พึงมี เพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยจากกรอบแนวคิดของ Robinson (2007) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายตามภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 174 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำนวนประชากรครูผู้สอน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลาก จำแนกได้ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 55 คน ครูชำนาญการ จำนวน 45 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 23 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

สำหรับแบบสัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน

สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อความคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (format) และการใช้ภาษา (wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อความคำถามและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง ดังนี้ +1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าข้อความคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .89 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ส่วนแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 98 คน คิดเป็นร้อยละ 79.67

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ ประเภทครู และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) 2) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554) 3) ข้อมูลแนวทางพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ด้านที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
1	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.61	.74	มาก
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.50	.80	มาก
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.49	.76	มาก
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.48	.77	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.73	.56	มาก
	ภาพรวม	3.56	.72	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .56) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .74) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .80) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .77)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา คือ ควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีไหวพริบ ปราศจากข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตน

2.2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC)

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่อำนาจจนเกินไป

5. ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนา ได้แก่

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมกับสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ประกอบด้วย การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างมีไหวพริบ การพัฒนาวิสัยทัศน์ผ่านการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรและให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมถึงการกำหนดเป้าหมายชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามี การปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมัญญา ควรวิฑูรย์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ใน การบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และผู้บริหารต้องมีทักษะ ไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีเหตุและผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของมัญญา ควรวิฑูรย์ และคณะ (2564) พบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมัญญา ควรวิฑูรย์ และคณะ (2564) พบว่าด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตน และรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมัญญา ควรวิฑูรย์ และคณะ (2564) พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ผลการวิจัย พบว่าด้านความยืดหยุ่นภาพรวมอยู่ในระดับมากโดย ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นความสำคัญ และยอมรับในการนำหลักการการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน มีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งเพื่อเน้นให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นให้สมาชิกในทีมในสถานศึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญญา ศรีภูธร (2562) พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารต้องมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี รองลงมา คือ ผู้บริหาร

ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารเน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารต้องมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ และผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารอย่างเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัญญา ควร่าพิง และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ และเฉลียวฉลาด และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีไหวพริบ ปราศจากข้อขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการมีด้านวิสัยทัศน์ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาบริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่ภาคภูมิใจ

2.4 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยกล่าวคำชมหรือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอ แนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิดข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวทุก

สถานการณ์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ใช้อำนาจจนเกินไป

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยให้รางวัลและกล่าวชมเชยซึ่งชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมกับสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญภา ศรีภูธร (2562) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ โดยรวมอยู่ในระดับมากและผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยมัญญา ควรร่าพิง และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ในด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับและนำแนวคิดนี้มาปฏิบัติในระบบการศึกษาท้องถิ่น โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสร้างสรรค์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทักษะการบริหารจัดการที่ดีมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการคิดเชิงบวกของผู้บริหารเอง ทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของการบริหารการศึกษา และเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการได้อาทิ เป็นนักฟังที่ดี จะให้ความสนใจกับสมาชิกอย่างเต็มที่ ฟังอย่างตั้งใจ จับใจความสำคัญ และแสดงภาษาากายที่สื่อถึงความสนใจ

1.2 ด้านการดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อาทิ สร้างระบบการติดตามที่โปร่งใส เป็นธรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อาทิ ยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน ระบบงาน และทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึง กระบวนการสร้างมิโนภาพที่เด่นชัด อาทิ จัดกิจกรรมระดมสมอง และนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือแผนงานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และจินตนาการร่วมกัน

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ อาทิ สร้างทีมงานและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถหลากหลาย เพื่อรองรับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและยากต่อการคาดเดา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มอำเภอประจักษ์ศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการบริหารเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา คำนง. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ภรณ์ทิพย์ บันก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัญญา ครอบฟ้า, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 6(3), 17-32.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565*. อุดรธานี: กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.อุดรธานี.

- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรุณญา เพิ่มพีรพัฒน์, วินัย ทองภูบาล, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ และศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *วารสารราชพฤกษ์*, 13(3), 57-63.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.